

ЛИЧНОСТНЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Финькевич Л.В.

Белорусский государственный педагогический университет им. М. Танка, г. Минск, Республика Беларусь

Деревянко О.И.

Белорусский государственный педагогический университет им. М. Танка, г. Минск, Республика Беларусь

Совершенствование управленческой деятельности является важным фактором достижения экономических, политических, социальных целей организации. В связи с этим большое теоретическое и практическое значение приобретает проблема развития и эффективного использования личностного потенциала руководителей как социального фактора развития экономики. Поэтому в настоящее время требуют теоретического осмысления и эмпирического решения такие вопросы как определение параметров личностного потенциала руководителя, определяющих эффективность его управленческой деятельности.

Управленческая деятельность по своему содержанию опосредована широтой ролевого диапазона, отсутствием однородности ожиданий различных групп и субъектов управленческой деятельности к руководителю. Обозначенные условия создают предпосылки для возникновения ролевого конфликта руководителя (РК), под которым понимают состояние психологического конфликта, развивающееся в ходе выполнения социальной роли в условиях противоречивых или частично несовместимых требований, ожиданий к ролевому исполнителю [1].

Современные исследования РК руководителя свидетельствуют о том, что при высокой степени выраженности РК менеджеры не полностью используют свой личностный потенциал. Оптимальный уровень РК способствует более высокой «социальной чувствительности» руководителя, что проявляется в его восприимчивости к различным мнениям. Руководители с низкой степенью выраженности РК успешны в профессиональной деятельности благодаря креативному поведению.

Несмотря на определенный уровень теоретической и практической разработанности проблемы РК в управленческой деятельности, в настоящее время наблюдается дефицит конкретных исследований по конструированию оптимальной модели личностного потенциала руководителя. Острота проблемы сопряжена с интенсификацией РК, что выражается в увеличении численности руководителей с высоким уровнем РК. Правоммерно заметить, что эмпирические данные носят разрозненный характер и не позволяют говорить о специфических особенностях РК руководителя в определенной профессиональной среде. Это определяет не только научную актуальность, но и практическую значимость дальнейшего исследования РК руководителя в конкретном организационно-ценностном контексте. Целью нашего исследования стало выявление и описание специфики РК руководителя в социально-экономических профессиональных средах.

Собранный фактологический материал позволил определить актуальное состояние РК руководителя, обусловленное своеобразным сочетанием организационных (тип организационной культуры, стрессогенные факторы) и личностных (психологическое благополучие, жизнестойкость, процессуальная мотивация трудовой деятельности)

факторов в определенных профессиональных средах. В исследовании приняли участие 301 руководитель различного уровня управления сфер здравоохранения и образования. Установлено, что РК более выражен у руководителей в образовательной профессиональной среде: 32 % имеют высокую степень выраженности, 65 % – среднюю, низкую – 3 %. В сфере здравоохранения соответственно: высокую – 19 %, среднюю – 62 %, низкую – 19 % руководителей.

Деятельность руководителей образовательной профессиональной среды сопровождается такими стрессогенными факторами как: «стресс рабочих перегрузок», «конфликтность коммуникаций», «стресс «вертикальных» коммуникаций». В деятельности руководителя медицинской профессиональной среды выделены такие типичные стрессоры как: «стресс рабочих перегрузок», «информационный стресс».

Сравнительный анализ типов организационной культуры в различных профессиональных средах показал, что в сфере здравоохранения выявлено преобладание иерархического типа организационной культуры. В сфере образования выявлено наличие определенной сбалансированности в сочетании признаков разных культур с преобладанием клановой. Результаты эмпирического исследования позволяют утверждать, что специфика организационной культуры опосредует вариативность РК руководителя.

Анализ характера связи РК и личностных характеристик руководителей показал наличие между ними значимой дифференцированной связи. В частности, чем ниже оценивают руководители свое психологическое благополучие, тем выше степень выраженности РК. В результате исследования взаимосвязи РК и жизнестойкости, установлено, что высокая выраженность жизнестойкости в целом препятствует возникновению внутреннего напряжения в стрессовых ситуациях за счет стойкого совладания со стрессами и восприятия их как менее значимых. Выявлено наличие значимой дифференцированной связи РК руководителя со шкалами процессуальной мотивации трудовой деятельности. Данные по шкалам «Разнообразие профессиональных навыков» и «Взаимодействие» говорят о том, что увеличение межличностных контактов, применение всего многообразия знаний, умений, навыков приводит к более высокой степени выраженности РК. В то же время, высокая степень РК детерминирована низким уровнем осознания смысла работы и ответственности за результаты.

Перспективным представляется более глубокое исследование не только специфики РК в реальных профессиональных средах, но и условий его профилактики, а также поддержания психологического здоровья руководителя.

Литература

1. Ерина, С.И. Ролевой конфликт в деятельности руководителя первичного производственного коллектива : автореф. дис. ... д-ра. психол. наук: 11.11.82 / С.И. Ерина; Ленингр. гос. ун-т им. А.А. Жданова. – Л., 1982. – 22 с.